

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร**
FACTORS THAT AFFECT TO QUALITY OF WORK LIFE
OF THE INTERNAL SECURITY OPERATIONS COMMAND OFFICIALS

กมล กฤษวงษ์¹ ดร.ณกมล จันทร์สม²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การใช้สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลโดยสรุป การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA T-test, F-test) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีลักษณะของตำแหน่งอยู่ในระดับผู้ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดย เพศ และ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

² ผู้อำนวยการหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

Abstract

The objective of this research is to study the difference of personal factor, relation between factor management, environmental factor in the organization and factor of satisfaction with quality of work life of the internal security operations command officials. The research samples were 300 internal security operations command officials. The questionnaires were used as the tool of data collection. The data was analyzed via descriptive statistics which are frequency, percentage, mean and standard deviation to describe and summarize overall data. Analysis of variance (ANOVA T-test, F-test) was used for study the difference between independent variables and dependent variable. Multiple regression analysis was used for data analysis to find out and forecast factor that affect to quality of work life of the internal security operations command officials. Statistical significance was set at 0.05.

The results showed that most of the samples were male, the aged 50 years or more, bachelor degree level, married, monthly income of more than 35,000 baht, nature level of the job is practitioners. Personal factor; sex and level of education related to quality of work life of the internal security operations command officials. The different personal factor; sex and level of education vary to the quality of work life of the internal security operations command officials. The factor which affect to the quality of work life of the internal security operations command officials and have statistical significant are management, environmental in the organization and satisfaction.

KEY WORD: QUALITY OF WORK LIFE, THE INTERNAL SECURITY OPERATIONS COMMAND OFFICIALS

บทนำ

บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหาร องค์กรและความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคลากรนั้นสามารถนำทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์กรมาบริหาร จัดการให้เกิดคุณค่าสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ ดังนั้นหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมี ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดผลงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพ ตามไปด้วย คุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ ความสำเร็จขององค์กร การที่จะทำให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการ หนึ่งคือการทำให้บุคลากรเกิดความผาสุกและมีความพึงพอใจในการทำงานตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งการ สร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรนั้น สิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้เกิดแก่บุคลากร

จากแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะงานที่ตอบสนอง ความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยมีองค์ประกอบที่สามารถบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการ

ทำงาน 8 ประการ คือ 1)ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2)สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3)โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 4)ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5)ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรและการบูรณาการทางสังคม 6)ประชาธิปไตยในองค์กร 7)ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8)ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้นุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ซึ่งทำให้เกิดผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กร จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ.2551 (มาตรา 5) มีฐานะเป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะสังกัด สำนักนายกรัฐมนตรี ภายใต้การบังคับบัญชา และขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีภารกิจในการวางแผนอำนวยการประสานงานและกำกับดูแลการดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงภายในราชอาณาจักรของรัฐ ดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่สำคัญของชาติ ตามที่ได้รับมอบหมายในทุกพื้นที่ของประเทศ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากภารกิจที่กล่าวข้างต้น กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ดังนั้นหากข้าราชการของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การดำเนินงานของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

5. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน
ราชอาณาจักร

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน ของ
ข้าราชการ กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
2. ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง
อำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการ กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
4. ปัจจัยด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการ ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ กองอำนาจ
รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ส่วนกลาง ซึ่งประกอบไปด้วย ส่วนอำนาจ และ ส่วนประสาน
การปฏิบัติของ กองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยเนื้อหา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
จะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในกองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ที่จะ
มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการและลูกจ้างกองอำนาจรักษาความมั่นคงภายใน
ราชอาณาจักร รวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน โดยกำหนด ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และ
ลักษณะ ของตำแหน่ง
2. ปัจจัยด้านการบริหาร คือ การบริหารงานในองค์กร
3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร คือ บรรยากาศในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร
4. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ คือความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการและลูกจ้างกองอำนาจรักษาความ
มั่นคงภายในราชอาณาจักร

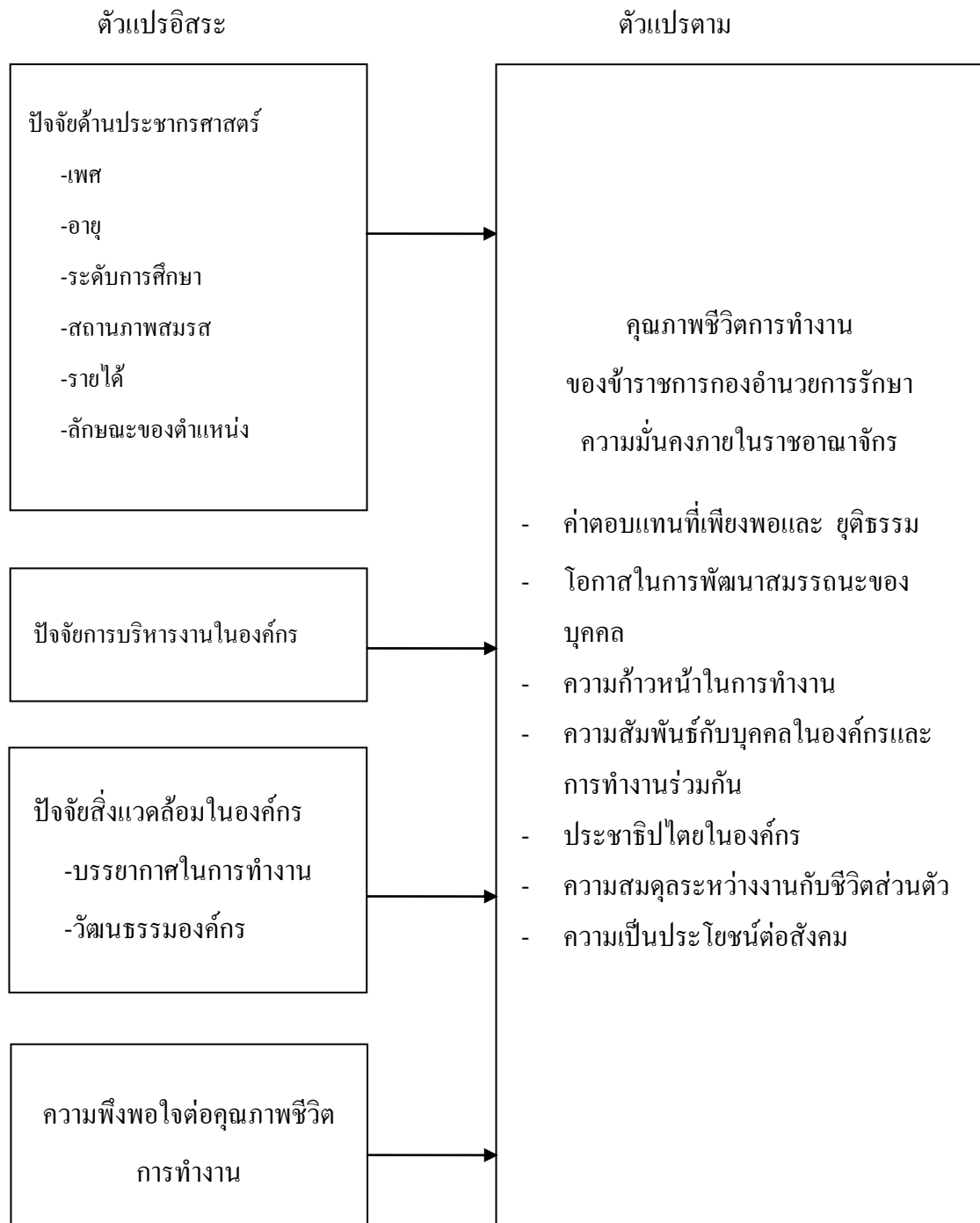
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการวางแผน และดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานของ ข้าราชการกองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรให้ดีขึ้นต่อไป

2. เป็นข้อมูลสำหรับให้หน่วยงานอื่น พิจารณานำไปใช้ประโยชน์ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรของหน่วยงาน

3. ใช้เป็นข้อมูลอ้างอิง และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยของผู้ที่สนใจ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ใช้แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารจัดการองค์กร สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร

กรมการปกครอง (2539 : 17) การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ลูเธอร์ เอช. กูลิค และแลนอลด์ อูร์วิค (อ้างถึงในโกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2554: 165-166) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ในหนังสือที่ชื่อ “Papers on the Science of Administration” ซึ่งเขียนขึ้นในปี 1937 ว่ากระบวนการบริหารย่อประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือที่เรียกว่า “POSDCORB MODEL” ซึ่งอธิบายความหมายได้ดังนี้

P = planning หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย ทั้งนี้เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องกันในการดำเนินงานแผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้อย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้อง และสมบูรณ์

O = organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์กร ซึ่งในการศึกษาบางแห่งก็พิจารณารวมไปกับการปฏิบัติงาน หรือวิธีการจัดการ ด้วยเรื่องการจัดแบ่งส่วนงานนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงาน เป็นกรม กอง แผนก โดยอาศัย ปริมาณงาน คุณลักษณะของงาน

S = staffing หมายถึง การจัดหาบุคคล และเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่แบ่งไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม หรือ put the right man on the right job รวมถึงการที่จะเสริมสร้าง และธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานของคนงาน และพนักงานด้วย เรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลนี้ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างกว้างๆ ว่า “การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน โครงการ ระเบียบ และวิธีดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กรหนึ่ง เพื่อให้ได้มาและได้ประโยชน์ตลอดจนการบำรุงรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และปริมาณเพียงพอ เพื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย กระบวนการที่นำสิ่งรวมหน้าที่ต่างๆ ทั้งหมดนับตั้งแต่การสรรหา และรับคนเข้าทำงานจนกระทั่งพ้นจากหน้าที่การงานขององค์กรไป

D = directing หมายถึง การศึกษาวิธีการอำนาจการ รวมทั้งการควบคุม และนิเทศงานตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ และการจูงใจ เป็นต้น การอำนาจการในที่นี้รวมถึงการวินิจฉัยการสั่งการ ซึ่งเป็นหลักอันสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารขึ้นอยู่กับ

ความสามารถของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพราะเหตุว่า การที่จะอำนวยความสะดวกให้ภารกิจดำเนินไปได้ด้วยดีได้จำเป็นต้องมีการตัดสินใจที่ดี และมีการสั่งการที่ถูกต้องเหมาะสม

Co = coordinating หมายถึง ความร่วมมือประสานงาน เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และราบรื่นศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการที่จะช่วยให้ประสานงานดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหาร เพราะเป็นกิจวัตรประจำวันที่จะต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุกระดับของงาน เพราะเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เมื่อกล่าวถึงการประสานงานแล้ว อีกเรื่องหนึ่งที่เราได้กล่าวถึงเพราะมีความสำคัญ คือ การติดต่อสื่อสาร เพราะการติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดี และทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

R = reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานตลอดจนรวมถึงการประชาสัมพันธ์ ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย อันที่จริงการรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร อยู่มาก การรายงานโดยทั่วไป หมายถึง วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลแก่ผู้สนใจ มาติดต่อสอบถาม ความสำคัญของรายงานนั้นอยู่ที่จะต้องอยู่บนรากฐานของความจริง

B = budgeting หมายถึง การรายงานงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณ และแผนงานเป็นเครื่องมือในการควบคุม วิธีการบริหารงานงบประมาณ

แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2540) บรรยายกาสององค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากคนที่ทำงานในองค์กร ทำงานอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมบางอย่าง อันได้แก่ แบบของผู้นำ ความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบ ตลอดจนความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดถึงสิ่งต่างๆ ในองค์กร ซึ่งบรรยากาศสององค์กรนี้มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารและบุคคลอื่นดังนี้

1. บรรยากาศสององค์กรบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างไรอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่นๆ
2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศสององค์กร หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานต่างๆ ภายในองค์กร
3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กร ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการทำงานและความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร

ลิคเคิร์ต (Likert, 1976 : 73) ได้กล่าวถึงบรรยากาศสององค์กรไว้ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ถึงความเป็นไปภายในองค์กร ผู้นำแสดงถึงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องและเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับ มีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจมีผลกระทบต่อใครแล้ว ผู้นำจะขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานคนนั้น

3. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง องค์กรเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพ การทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์กร หมายถึง อำนาจและอิทธิพลทั้งของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานเอง

5. เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์กร หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในองค์กรมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วไปตามสภาพแวดล้อม

6. แรงจูงใจ บรรยากาศที่ดีจะต้องมีลักษณะการยอมรับความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์กร พร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็งทำงานหนักเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่ออัตราค่าจ้าง และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จูทาร์ตัน สุกันธรรัตน์ (2541 : 18) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย เทคโนโลยีขององค์กร ลักษณะการแบ่งสายบังคับบัญชา กฎระเบียบต่างๆ

2. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน

3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้ใจ การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

4. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน

5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับการจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ที่พัก รถรับส่ง และสิทธิในการลาประเภทต่างๆ

สมยศ นาวิการ (2533) วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กร วัฒนธรรมจะเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการ และไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผู้สมาชิกขององค์กรเข้าด้วยกัน

แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ไพฑูรย์ สอนทน (2542 : 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่า และมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ

สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

Hackman and Sutte(อ้างถึงใน สมหวัง โอซารส, 2542 : 45) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่

1. ให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

Walton (1974 : 12 – 16) ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (อ้างถึงใน ตูลา มหาพสุธานนท์, 2547) มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด มนุษย์แต่ละคนมีลำดับขั้นของความต้องการ ที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้น ขึ้นอยู่กับว่ามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วจะเรียกร้องให้มีการตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์กและสมิท (อ้างถึงในสมิหรา จิตตลดากร, 2546) ได้เสนอองค์ประกอบคู่ของ เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg's two factors theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้

ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors) หมายถึงปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล เช่น เงินเดือน ความมั่นคงในงาน เป็นต้น

ทฤษฎีความคาดหวังของ วิคเตอร์ วรูม (1964) (อ้างถึงในสมิหรา จิตตลดากร, 2546) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน โดย วรูม มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไร จะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ พฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความพึงพอใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและ การให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

กาญจนา แดงมาดี (2545) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีแตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้และค่านิยมของแต่ละบุคคล ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤตล มีเพียร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ของบริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด พบว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อจำแนกตามมิติแล้วพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านสภาพการทำงาน มิติด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านสิทธิของพนักงาน และมิติด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงมิติด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กรเท่านั้น ที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร และการมีรายได้พิเศษ ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

ไพฑูรย์ สอนทน (2542) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ ตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นเพศหญิงร้อยละ 54.4 มีอายุเฉลี่ย 34 ปี สถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 72 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 60.7 ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนร้อยละ 53.8 มีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 13 ปี คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 69.1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน และความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 73.9, 69.4, 65.4 ตามลำดับ มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 61.2, 67.5 ตามลำดับ มีค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อการบริการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 68.1, 67.5, 54.4 ตามลำดับ และพบว่าตำแหน่ง มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อการบริการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน โดยอธิบายได้ร้อยละ 31.2

สมหวัง โอซารส (2542) ศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง อายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลตำรวจ มีผลทำให้ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแตกต่างกัน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ

ชัยยง ขามรัตน์ (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 73.9 มีอายุเฉลี่ย 37 ปี สถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 74.3 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 63.4 มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 15 ปี คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 68.6 มีบรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสารในองค์การ พฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 73.3, 55.9, 61.4 และ 69.5 ตามลำดับ ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอิทธิพลทางตรงขนาด 0.504 บรรยากาศใน

องค์การและพฤติกรรมการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขนาด 0.386 และ 0.389 ตามลำดับ

กาญจนา แดงมาดี (2545) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ต่อระบบบริหาร และค่านิยมทางราชการ ดังแปรตามคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางราชการ และกองบังคับการที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ตัวแปรอิสระคือปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อม ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครปฐม จำนวน 210 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครปฐมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐม ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครปฐม ส่วนปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการและลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมและสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีดำเนินงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้าง กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ที่ปฏิบัติงานในส่วนอำนวยการ และส่วนประสานงาน ในห้วงเดือน ม.ค.56- เม.ย.56 จำนวน 1,195 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้สำหรับตอบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ ใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้

สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานตามแนวคิดของ Taro Yamane (1967)(อ้างถึงใน กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ,2552) $n = N / (1 + N(e^2))$ ที่มีค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ($\alpha = 0.05$) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 นาย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ส่วนกลางออกเป็น 4 กลุ่ม ตามลักษณะของตำแหน่ง คือ ระดับผู้ปฏิบัติ ระดับผู้บริหารระดับต้น ระดับผู้บริหารระดับกลาง และระดับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างคือ 0.251 ของประชากรในแต่ละกลุ่มรวมทั้งสิ้น จำนวน 300 คน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับ	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ระดับผู้ปฏิบัติ	530	133
2	ระดับผู้บริหารระดับต้น	347	87
3	ระดับผู้บริหารระดับกลาง	183	46
4	ระดับผู้บริหารระดับสูง	135	34
	รวม	1,195	300

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (questionnaire) โดยกำหนดข้อคำถามจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานของการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และลักษณะของตำแหน่ง จำนวน 6 ข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร จำนวน 8 ข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าสูงสุด, ค่าต่ำสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร จำนวน 7 ข้อ แยกเป็นด้านบรรยากาศในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ และด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 3 ข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าสูงสุด, ค่าต่ำสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 7 ข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าสูงสุด, ค่าต่ำสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 28 ข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าสูงสุด, ค่าต่ำสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ t-test และ F-test กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทดสอบสมมุติฐานเพื่อการพยากรณ์ ปัจจัยด้านการบริหาร, ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร และความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริง มีการทดสอบความเที่ยงตรง(Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์(IOC) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือจากค่าความสอดคล้องภายในของครอนบาช ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha cronbach coefficient)

ตัวแปร	คำถาม(ข้อ)	Alpha
ปัจจัยด้านการบริหาร	8	0.914
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร	7	0.920
ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	7	0.949
ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	28	0.983

ผลการวิเคราะห์ และทดสอบสมมุติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 59.67 มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 51.67 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.67 สถานภาพสมรส จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.33 และลักษณะของตำแหน่งเป็นระดับผู้ปฏิบัติ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 44.34 โดยมีผลการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	ค่านัยสำคัญ
1.เพศ	t-test	2.62	0.01*
2.อายุ	F-test	0.48	0.70
3.ระดับการศึกษา	F-test	3.21	0.04*
4.สถานภาพสมรส	F-test	0.16	0.85
5.รายได้ต่อเดือน	F-test	2.02	0.11
6.ลักษณะของตำแหน่ง	F-test	0.94	0.42

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 6.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.01 ซึ่งปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 6.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.02 รองลงมาคือ ปัจจัยความพึงพอใจในการคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 6.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.89 และปัจจัยการบริหารงานในองค์กร อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 6.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.94 สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ย 6.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.83 ดังนี้

ตารางที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัย	เฉลี่ย	S.D.	อยู่ในระดับ
1. การบริหารงานในองค์กร	6.31	1.94	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร	6.83	2.01	ปานกลาง
2.1 บรรยากาศในการทำงาน	6.96	2.02	ปานกลาง
2.2 วัฒนธรรมองค์กร	6.66	2.21	ปานกลาง
3. ความพึงพอใจในการคุณภาพชีวิตการทำงาน	6.32	1.89	ปานกลาง
4. คุณภาพชีวิตการทำงาน	6.56	1.83	ปานกลาง

การทดสอบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยใช้ Multiple Regression Analysis (MRA) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collinearity Statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่(C)	.691	.183		3.787	.000**		
ปัจจัยการบริหารงาน(X ₁)	.161	.046	.170	3.465	.001*	.282	3.549
ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร							
บรรยากาศในการทำงาน (X ₂)	.092	.047	.101	1.975	.049*	.257	3.891
วัฒนธรรมองค์กร	.062	.043	.075	1.428	.154	.247	4.044
ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (X ₃)	.601	.040	.621	15.065	.000**	.399	2.506

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีค่า Sig เท่ากับ 0.001, 0.049 และ 0.000 ตามลำดับ และสามารถนำผลการวิเคราะห์มาใช้พยากรณ์ในรูปแบบของสมการดังนี้

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

แทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y = .691 + .161 X_1 + .092 X_2 + .601 X_3$$

Y หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

C หมายถึง ค่าคงที่ (Constant)

β หมายถึง ค่าเบต้า (Beta)

X₁ หมายถึง ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร

X₂ หมายถึง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงาน

X₃ หมายถึง ปัจจัยความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

(วารสารการวิจัยทางธุรกิจ และการบริหาร ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 กรกฎาคม - ธันวาคม 2556)

ตารางที่ 6 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการ
รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยใช้ Enter

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig
1	.895	.800	.798	.825	295.464	.000

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานใน
องค์กร ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และความพึง
พอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกอง
อำนาจการักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .895 แสดงว่าปัจจัยการบริหารงานในองค์กร
ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการักษาความ
มั่นคงภายในราชอาณาจักร ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .800 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร
ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการักษาความมั่นคงภายใน
ราชอาณาจักร คิดเป็น ร้อยละ 80

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ .825 หมายความว่าค่าการประมาณค่า
ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการักษาความ
มั่นคงภายในราชอาณาจักร มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.825

ตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐาน

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน ของข้าราชการ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร			
เพศ	t-Test	0.01*	ยอมรับ
อายุ	F-Test	0.70	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	F-Test	0.04*	ยอมรับ
สถานภาพสมรส	F-Test	0.10	ปฏิเสธ
ลักษณะของตำแหน่ง	F-Test	0.42	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร			
ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร	MRA	0.001**	ยอมรับ
สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร			
ปัจจัยบรรยากาศในการทำงาน	MRA	0.049*	ยอมรับ
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	MRA	0.154	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร			
ปัจจัยความพึงพอใจ	MRA	0.00**	ยอมรับ

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01

จากตารางที่ 7 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 พบว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ต่อเดือน และลักษณะของตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1 ในส่วนของเพศ และระดับการศึกษา และปฏิเสธสมมุติฐานที่ 1 ในด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และลักษณะของตำแหน่ง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์ เป็นบวก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าว มีผลในทิศทางเดียวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ เป็นบวก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าว มีผลในทิศทางเดียวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน แต่สำหรับ ด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ในด้านบรรยากาศในการทำงาน และปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 ในส่วนของปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์ เป็นบวก แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า เพศ ระดับการศึกษา ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ และระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการที่เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแล้วทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันนั้น อาจเนื่องมาจาก กองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรเป็นหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับความมั่นคง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการทหารและตำรวจ ลักษณะงานในบางตำแหน่งงานอาจมีข้อจำกัดในเรื่องของเพศ ทำให้รู้สึกถึงความเจริญก้าวหน้าที่แตกต่างกันของเพศที่ต่างกัน สำหรับระดับการศึกษาก็จะเป็นเกณฑ์ในการกำหนดของลักษณะงานซึ่งจะมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

ปัจจัยด้านการบริหารงานในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ เป็นบวกแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวส่งผลในทิศทางเดียวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ซึ่งองค์ประกอบในการบริหารในองค์กรที่สำคัญคือ โครงสร้างการจัดที่เหมาะสม การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคคล และการกำหนดจำนวนบุคคลให้สอดคล้องกับปริมาณงาน โดยผลการวิจัยเป็นไปตามแนวคิดการบริหารองค์กรตามหลัก 7S ของ แมคคินซี (McKinsey 7-S framework) ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ (Systems) บุคลากร (Staff) แบบการบริหาร (Style) ทักษะ (Skills) และค่านิยมร่วม (Shared values) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมหวัง โอชารส (2542) และ กาญจนา แดงมาดี (2545) ที่พบว่าการรับรู้ต่อระบบการบริหารมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลตำรวจ และข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ เป็นบวกแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวส่งผลในทิศทางเดียวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ทั้งนี้ผู้บริหารองค์กร จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงาน คือมีการจัดพื้นที่ในการทำงานให้เหมาะสมมีสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับบุคลากรรวมทั้งผู้ร่วมงานด้วยกัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม พบว่า ปัจจัยด้านสถานะแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมและสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กล่าวคือ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและทัศนคติของบุคคลในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อความเจริญเติบโต การพัฒนา และการใช้ความสามารถในการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ซึ่งอาจสืบเนื่องมาจาก กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เป็นหน่วยงานที่เพิ่งตั้งขึ้นมาใหม่ ยังไม่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน และบุคลากรที่มาปฏิบัติหน้าที่มีการโอนย้ายมาจากหลายหน่วยงานอื่นซึ่งยังยึดติดกับวัฒนธรรมองค์กรเดิมๆ ยังไม่มีการหล่อหลอมเป็นวัฒนธรรมองค์กรของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรรวมกันอย่างชัดเจน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า

สัมประสิทธิ์ เป็นบวก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวส่งผลในทิศทางเดียวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยข้าราชการของกองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในเรื่อง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ การได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์กรและการทำงานร่วมกัน การมีประชาธิปไตยในองค์กร ความมีสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ชัยยง ขามรัตน์ (2543) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอิทธิพลทางตรง

บทสรุป/สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีข้อค้นพบที่จะนำไปพยากรณ์เกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ได้ 5 ปัจจัย ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา การบริหารงานในองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหารของกองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และหน่วยงานของกองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวนำปัจจัยเหล่านี้ไปพิจารณากำหนดเป็นนโยบาย และกำหนดเป็นแผนการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ดังนั้น สำนักบริหารงานบุคคลจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้มีสมรรถนะจิตความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามแผน

2. ปัจจัยด้านการบริหารงานในองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นธรรม มีการปรับโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสม วางกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน กำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของบุคคลให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายขององค์กร การบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา

3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ดังนั้น ควรสร้างความสัมพันธ์ ของบุคลากรในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานต่างๆ ในกอง อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน

4. ปัจจัยความพึงพอใจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษา ความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ดังนั้น กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ควรนำ ปัจจัยความพึงพอใจในแต่ละด้าน ไปดำเนินการให้เป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคลากร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัย ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกอง อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เช่น ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการปรับปรุง สวัสดิการให้กับข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

3. ควรมีการศึกษารูปแบบหรือวิธีการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการกองอำนวยการรักษา ความมั่นคงภายในราชอาณาจักรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

4. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้คำตอบ เพิ่มเติมในประเด็นที่ศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้ชัดเจน เช่น ความรู้สึกทางด้านจิตใจ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง. *ปัญหาการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วน ท้องถิ่นกรมการปกครอง, 2539.

กาญจนา แดงมาดี, พ.ต.ท.หญิง. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหา บัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2545.

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, ไกรจิต สุตะเมื่อง, เฉลิมพร เย็นเยือก, เรวดี อันนันนัป. *ระเบียบวิธีวิจัยทาง ธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, 2552.

โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. *หลักรัฐศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง)*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออก, 2554.

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. “การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรใน โรงพยาบาลตากสิน”

วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

ชัยยง ขามรัตน์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดใน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.

ตุลา มหาวสุชานนท์. *หลักการจัดการหลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พ.ศ.พัฒนา, 2547.

นฤมล มีเพียร. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด

(มหาชน)” วิทยานิพนธ์, หลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

“พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ.2551.” *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 39 ก. 27 กุมภาพันธ์ 2551 หน้า 33-40.

ไพฑูริย์ สอนทน. “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์”

วิทยานิพนธ์, หลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.

สมิหรา จิตตลดากร. *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คงวุฒิพัฒนา, 2546.

สมยศ นาวิการ. *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจเทรดดิ้ง, 2533.

—————. *การพัฒนาองค์การ และการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2540.

สมหวัง โอซารส. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์

ใหญ่กรมตำรวจ” วิทยานิพนธ์, หลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542

อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล

นครปฐม” วิทยานิพนธ์, หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552

Likert, R. *New Patterns of Management*. New York : McGraw-Hill, 1976.

Walton, R.E. “Quality of Working Life : What is it?”. *Sloan Management Review*. (1974).